

木曽広域連合障がい者活躍推進計画

令和 5 年 5 月
木曽広域連合

1 趣 旨

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、障がい者である職員がその有する能力を有効に発揮して、職業生活において活躍することができるよう、障害者活躍推進計画作成指針に基づき作成します。

木曽広域連合では、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場環境づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

2 計画期間

令和 5 年 6 月 1 日から令和 8 年 5 月 31 日までの 3 年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 周知・公表

作成した計画は、グループウェアへの掲載等により、すべての職員に対して周知するとともに、当広域連合のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、計画に掲げる取組みの実施状況及び目標数値の達成状況についても、毎年度、周知・公表します。

4 障がい者雇用の状況

木曽広域連合では、消防吏員を除く職員総数が 100 人程度で、現在、障がいのある職員が若干名在職しています。

実雇用率では、下段のとおり雇用率を上回っているものの、これまで、障がい者に限定した採用や、組織的な体制整備は特段実施していませんでした。

障害者雇用推進法では、地方公共団体の責務として、自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならないとされており、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等（2.2%）よりも高い法定雇用率が設定されています。

木曽広域連合における実雇用率は、次のとおりです。

基準日（6 月 1 日）	法定雇用率	木曽広域連合の実雇用率
令和 4 年	2.6 %	1.88 %
令和 3 年	2.6 %	1.96 %
令和 2 年	2.5 %	2.97 %
令和元年	2.5 %	2.91 %
平成 30 年	2.5 %	2.91 %
平成 29 年	2.3 %	2.83 %

5 目 標

(1) 採用に関する目標

- ①令和8年度までに実雇用者数を3名にします。
- ②募集案内時の対応として、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者に必要な情報を発信するよう対応します。

(2) ワーク・エンゲージメントに関する目標

状況に応じて、アンケートや面談を実施し把握します。

6 障がい者の活躍推進に向けた今後の取組み

(1) 推進体制の整備

- ①「障害者雇用推進者」として、総務課長を選任します。
- ②障がい者雇用を推進するための委員会を設置し、人事・福祉及び障がいのある職員にも参画を呼びかけ、サポート体制の充実（身体的疲労、メンタル面の相談）を考え、職に関する要望等を聞き取ります。
- ③人事担当、障がい者が配属されている部署の所属長を中心に研修会等への参加を募ります。
- ④障がいのある職員が5名以上となった場合には、相談窓口として「障害者職業生活相談員」を選任します。
- ③障害者職業生活相談員の選任有無に関わらず、障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理職員等が相談できる窓口を総務課に設置します。

(2) 職務の選定・創出

人事評価面談を用いて職員本人の要望を聞き取り、業務課題や職との相性点検を行い、適正な配置に心がけます。

(3) 職員の労働環境整備・人事管理

- ①働きやすい職場環境とするため、人事評価面談を用いて職員一人ひとりの障がい特性等を把握し、労働環境整備（駐車場までの距離、室内温度管理等）の課題改善に努めます。
- ②募集・採用にあたっては、現状においては障がいの有無に関わらず募集はしているものの、障がい者採用枠がないため、採用においては見直す必要があります。正職員及び会計年度任用職員全てにおいて採用枠の検討を行います。

(4) その他

障がい者就労施設等への発注等の取組みを通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。